ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

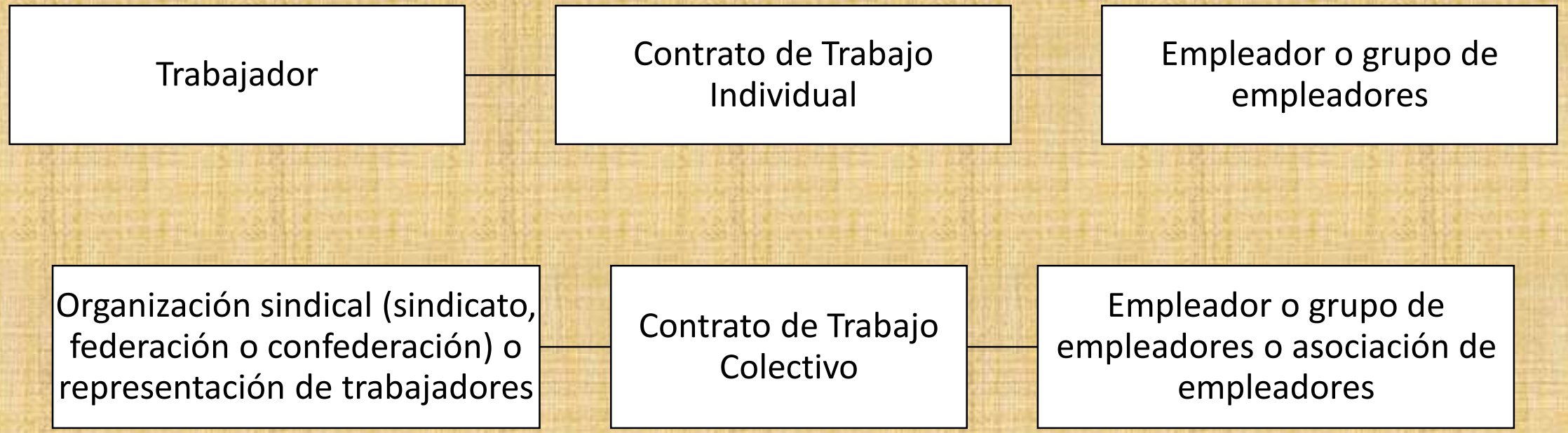
José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Contrato de trabajo individual y colectivo

- **a. Contrato Individual de Trabajo**, este es el contrato de trabajo que, *strictu sensu*, corresponde a la relación jurídica de subordinación entre un trabajador y el empleador o grupo de empleadores. Incluso la referencia a este tipo de contrato la encontramos en el artículo 4, segundo párrafo, del Decreto Supremo 004-97-TR (Perú) que indica
- *"El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad".*
- **b. Contrato Colectivo de Trabajo**, este contrato también es conocido como convenio colectivo o convención colectiva, corresponde al acto jurídico laboral que se genera entre una organización sindical (sindicato, federación o confederación) y un empleador o grupo de empleadores, *in genere*, luego de una negociación colectiva; por otro lado, podemos encontrar una sutil diferencia entre contrato colectivo de trabajo que correspondería al convenio colectivo y el contrato de trabajo colectivo que correspondería al contrato de trabajo en equipo o de grupo.
- Esta diferencia en el Contrato de Trabajo la encontramos en el artículo 5 de la Ley General del Trabajo (Bolivia) que establece
- *"El* ***contrato de trabajo es individual o colectivo****, según se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero; o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores" (el resaltado es nuestro).*

Contratación laboral



Qué es el contrato de trabajo

- El contrato de trabajo es el acto jurídico bilateral donde el trabajador que presta sus servicios subordinados al empleador quien se obliga al pago de una retribución como contraprestación por el servicio.
- El artículo 7 del Código del Trabajo (Chile) indica
- *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

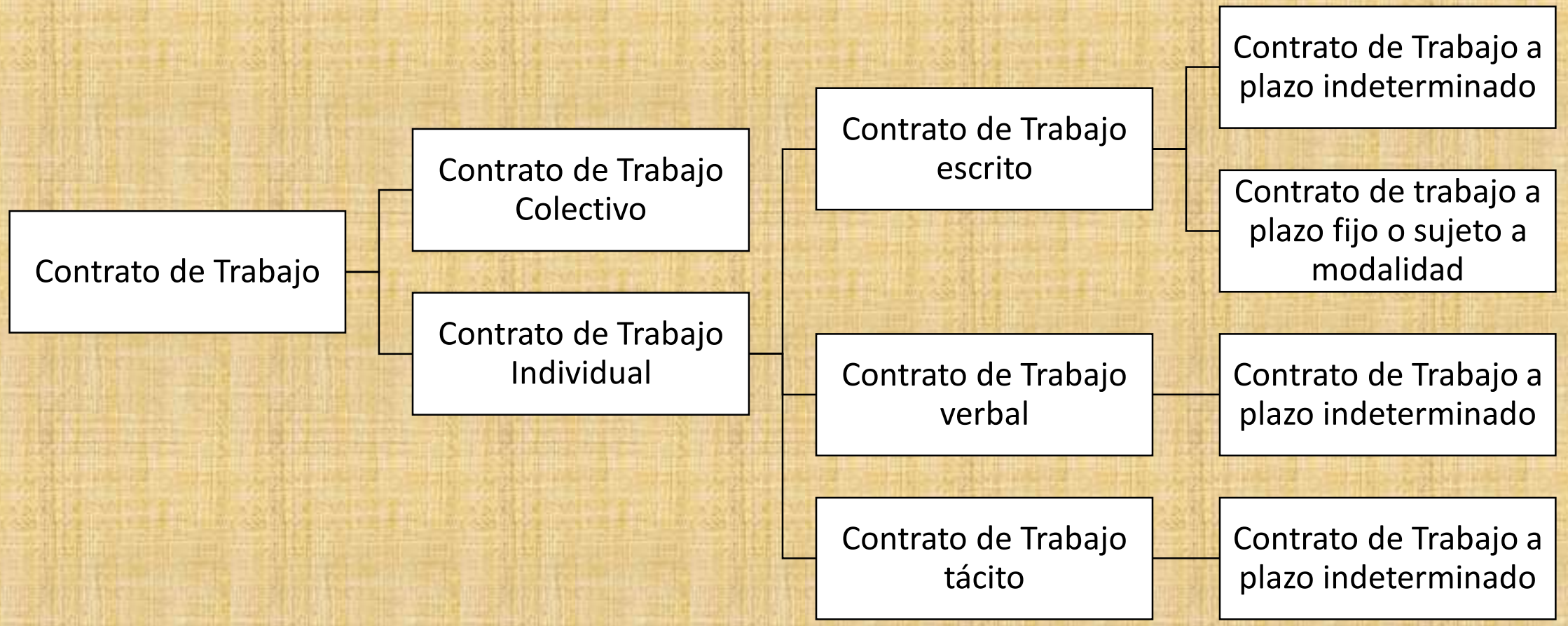
Contrato de trabajo y relación laboral

- El artículo 21 de la Ley 20.744 (Argentina) define al contrato de trabajo de la siguiente manera
- *"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración".*
- El artículo 22 de la Ley 20.744 (Argentina) nos remite establecer una diferencia entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo al indicar
- *"Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen".*
- No es lo mismo contrato de trabajo que relación de trabajo o relación laboral, mientras el contrato de trabajo es un acto jurídico verbal o escrito que da inicio a la relación laboral, esta es el desarrollo de la prestación de servicios a través del tiempo, siendo que esta relación laboral podría darse de manera tácita, sin implicar un contrato escrito o verbal; asimismo, podríamos estar en una relación laboral, pese a que su origen está en un contrato civil de locación de servicios

Contrato de trabajo según su origen

- **a. Contrato de Trabajo escrito**, que estará contenido en un documento escrito que contiene la voluntad del trabajador y del empleador. El contrato de trabajo escrito puede ser contrato de trabajo a plazo indeterminado o contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad.
- **b. Contrato de Trabajo verbal**, que es el contrato que de palabra realizan el trabajador y empleador. El contrato de trabajo verbal, solo es para los contratos de trabajo a plazo indeterminado, por cuanto los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo fijo necesariamente deben ser por escrito.
- **c. Contrato de Trabajo tácito**, que es la relación laboral, sin acto expreso (escrito o verbal) entre las partes.
- Esta distinción la podemos encontrar en el artículo 12 del Código del Trabajo (Ecuador) que indica
- *"El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador".*

Tipología del contrato de trabajo



Sujetos del contrato de trabajo

- **1. Trabajador**. El trabajador es una persona física o natural que se obliga a prestar sus servicios personalmente. Estando a esto, el artículo 25 de la Ley 20.744 (Argentina) define al trabajador de la siguiente manera:
- *"Se considera 'trabajador', a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación".*
- Dentro de los trabajadores, podemos encontrar a los que realizan eminentemente una labor intelectual o de escritorio a los que se les denomina **empleados** y a los trabajadores que realizan una labor física o de campo a los que se les denomina **obreros**; el artículo 2 de la Ley General del Trabajo (Bolivia) establece
- *"Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes".*
- **2. Empleador**. El empleador puede ser una persona física o natural, también puede ser una persona jurídica, sea una persona jurídica de hecho o derecho y también podría ser un conjunto de personas naturales, como serían los patrimonios autónomos. Con relación a esto encontramos el artículo 26 de la Ley 20.744 (Argentina) que define al empleador en los siguientes términos:
- *"Se considera 'empleado' a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador".*

Capacidad para contratar

- En el ordenamiento jurídico peruano, la capacidad para contratar se genera a partir de cumplir los dieciocho (18) años de edad, como se verifica del artículo 42 del Código Civil (Perú) que indica
- *"**Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio**. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en todos los aspectos de la vida, independientemente de si usan o requieren de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad." (el resaltado es nuestro)*
- Por su parte, es posible la contratación laboral de los adolescentes previa autorización para trabajar del responsable de la familia e inscripción en el registro municipal correspondiente, siendo que se estará a las edades requeridas para trabajar en determinadas actividades, conforme se indica en el artículo 51 del Código de los Niños y Adolescentes (Perú) que indica
- *"Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes: 1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia: a) Quince años para labores agrícolas no industriales; b) Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; y, c) Diecisiete años para labores de pesca industrial. 2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos".*

Elementos del contrato de trabajo

- El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia) establece los elementos esenciales del contrato del trabajo en los siguientes términos:
- *"1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".*

Prestación de servicios

- **1. Prestación de servicios**. *Ab initio*, en toda prestación de servicios se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme se observa del artículo 4, primer párrafo, del Decreto Supremo 003-97-TR (Perú), que indica
- *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*.
- La prestación de servicios que realiza el trabajador es *intuitu personae*, es decir, personal y directa en el entendido que el trabajador es una persona natural.

Remuneración

- **2. Retribución**. Esta es la contraprestación que se paga al trabajador por la prestación de sus servicios. Con relación a la retribución, debemos diferenciar entre salario y remuneración.
- El **salario** es definido en el artículo 1 del Convenio OIT 95 – Convenio sobre la protección del salario que indica
- *"A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".*
- Por su parte, la **remuneración** es definida en el artículo 1 del Convenio OIT 100 – Convenio sobre igualdad de remuneración - que establece
- *"el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último".*
- De esta manera, tenemos que la remuneración comprende el sueldo que es establecido en el contrato de trabajo, siendo que la remuneración, además del sueldo, comprende cualquier otro emolumento en dinero o en especie que se paga al trabajador.
- Por su parte, la remuneración puede ser pagada en dinero o en especie, es de libre disponibilidad del trabajador, además, de gozar de los atributos de regularidad, continuidad y permanencia, sin perjuicio de la aplicación del principio de intangibilidad de las remuneraciones.

Subordinación

- **3. SUBORDINACIÓN**. La subordinación es el poder de dirección que ejerce el empleador sobre el trabajador, *verbi gratia*, a través del dictado de órdenes, llamadas de atención o felicitaciones por la labor realizada; la subordinación es el elemento esencial del contrato de trabajo que lo diferencia de los contratos civiles, de tal manera que para solicitar la desnaturalización de una contratación civil por una contratación laboral se deberá de acreditar la existencia de subordinación.
- Ahora, para acreditar la existencia de subordinación se deberá de estar a los **indicios de la existencia de la relación laboral** los que están indicados en el numeral 13 de la Recomendación OIT 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo – que indica
- *"13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:* ***(a) el hecho de que el trabajo****: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y* ***(b) el hecho de que se paga una remuneración*** *periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador".*

Contenido del contrato de trabajo

- a. Identificación del empleador, si es persona natural o si es persona jurídica.
- b. Identificación del trabajador, nombres y apellidos, documento oficial de identidad, dirección domiciliaria.
- c. Denominación del puesto de trabajo o cargo, con la descripción de los servicios que se prestarán, los cuales deben estar debidamente precisados.
- d. Fecha de inicio de la relación laboral.
- e. Indicación expresa si el contrato de trabajo es a plazo indeterminado, a plazo fijo o sujeto a modalidad.
- f. Indicación del tiempo de duración, cuando se trate de contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad.
- g. La duración de la jornada de trabajo y la fijación del horario de trabajo.
- h. La remuneración a pagarse, de ser el caso, la manera de cálculo, su forma y lugar de pago, asimismo, se indicarán los demás beneficios que se percibirán.
- i. Lugar donde se prestarán los servicios.
- j. Lugar de la celebración del contrato de trabajo.
- k. Otras cláusulas lícitas que acuerden las partes.
- En caso de omitir contenido esencial, la ley será aplicable supletoriamente.

Modelo de Contrato de Trabajo

- **CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO**

- Conste por el presente documento el contrato de trabajo a plazo indeterminado que celebran de una parte **[…nombres, denominación o razón social del empleador…]**, con RUC **[…]**, con domicilio en **[…]**, debidamente representado por **[…]**, con DNI **[…]**, a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**; y de la otra parte **[…nombres y apellidos del trabajador…]**, con DNI **[…]**, con domicilio en **[…]**, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:
- **PRIMERO. EL EMPLEADOR** contrata a plazo indeterminado al **TRABAJADOR** en el cargo de **[…]**, debiendo cumplir las siguientes funciones: **[…]**
- **SEGUNDO**. La relación laboral derivada del presente contrato se inicia el **[…]**, siendo su duración a plazo indeterminado, salvo causas justas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador, previo procedimiento laboral de despido.
- **TERCERO. EL EMPLEADOR** abonará al **TRABAJADOR** la cantidad de S/. […] como remuneración mensual, de la cual se deducirán las aportaciones y descuentos de ley, sin perjuicio de los derechos económicos laborales que establezca la ley.
- **CUARTO. EL TRABAJADOR** prestará servicios en **[…indicar el lugar de prestación de servicios…]**, cumpliendo una jornada de trabajo de **[…lunes a viernes…]**, en el horario de trabajo que inicia **[…]** y termina **[…]**, con un horario de refrigerio de **[…]**.
- Conforme con las cláusulas anteriores, firman las partes en conformidad, en tres (3) ejemplares, en la ciudad de **[…]**, a los **[…]** días, del mes de **[…]**, del año **[…]**

- **Firma del Empleador Firma del trabajador**

- Muchas gracias
- Docente José María Pacori Cari
- corporacionhiramsl@gmail.com
- WhatsApp 959666272